知识管理论坛 ISSN 2095-5472 CN11-6036/C
Knowledge Management Forum

E-mail: kmf@mail.las.ac.cn
http://www.kmf.ac.cn

【学术探索】

基于个体优势的情报人员胜任特征评析

◎ 杨锴 赵希男
东北大学工商管理学院 沈阳 110167

摘要：[目的 / 意义] 情报人员胜任特征个体优势互补是情报工作开展的必要条件，判别其胜任特征的个体优势是推进情报人员工作能力提升的重要基础。[方法 / 过程] 根据目标规划思想，从被评估情报人员最有利的视角确定价值参数，提出情报人员胜任特征个体优势判别模型及民主判别模型，同时给出模型解法。[结果 / 结论] 以 10 名情报人员作为研究样本，使用计算结果验证模型的有效性与科学性，为评价情报人员胜任特征提供技术支持。

关键词：情报人员 胜任特征 个体优势 优势评价
分类号：G251.6

引用格式：杨锴 , 赵希男 . 基于个体优势的情报人员胜任特征评析 [J/OL]. 知识管理论坛 , 2017, 2(4): 289-295[引用日期]. http://www.kmf.ac.cn/p/1/143/.

组织内情报工作不仅能够应对外部风险，也是组织获得持续优势的重要源泉。作为情报工作的载体，情报人员是情报生成、分析、传递的重要参与者。20 世纪 90 年代以来，情报人员在具体的情报工作中面临两大挑战：一方面要应对不断变化的外界环境，提取外部的信息；另一方面是不断变化的工作内容，客观上要求情报人员提高自身能力，以便能够胜任工作。所以，对于情报人员而言，他们正面临一个快速变革的竞争时代，对其胜任特征提出了新的需求。

根据 D. T. Moore 等对情报人员的描述，情报工作的重要基础之一是情报人员的信息处理能力[1]。具体而言，情报人员的胜任能力决定了情报工作的质量。胜任特征表示什么样的情报人员能够出色完成任务，涉及“正确的人做正确的事”。情报人员不仅存在于政府、军事部门，而且也大量活跃在高校、企业和事业单位等组织当中。情报人员个人能力提升影响整个团队的工作效率，如何从情报人员个体优势发挥到整体人员优势集合，成为当前需要解决的重点难题[2-3]。所以，本研究在回顾国内外关于情报人员胜任力的研究成果基础上，构建基于个体优势的情报人员胜任特征判别模型以及民主判别模型，从情报人员个体胜任特征出发，为情报工作开展以及提升情报人员技能、工作绩效提供技术与方法支持。此外，本研究中的情报人员是指对信息情报进行加工、分析、处理、传

基金项目：本文系国家自然科学基金项目“面向价值目标导引的企业战略决策方法研究”（项目编号：71271048）研究成果之一。
作者简介：杨锴 (ORCID：0000-0002-1237-4718)，博士研究生，E-mail：bayk2010@126.com；赵希男 (ORCID：0000-0001-6770-5257)，教授，博士生导师。
收稿日期：2017-05-03 发表日期：2017-07-26 本文责任编辑：王传清



递的知识型人才。相比其他工作人员，情报人员具有如下特点：①情报人员具有专业性，由于情报工作所需要的知识覆盖面广、所涉及的信息量大等特点，情报人员在具体的搜集、分析技能上具有明显优势，数据洞察能力、逻辑思维能力、系统思考能力都具有专业性；②情报人员个体素质突出，如情报人员的学习能力强、个人成就动机明显，具有自我价值的判断，综合素质高，在长期的情报工作中表现出强烈的求知欲望；③因为情报人员的工作内容具有阶段性、复杂性以及过程性，需要较大的自主权，所以流动性高，对组织的依赖程度低，管理上服从能力较弱；④情报工作往往是团队共同协作，不仅需要情报人员个体发挥自己的优势，还需要团队能够整合每个人的优势，实现1+1＞2的效果。很显然，要想发挥情报人员的个体优势特征，需要对其个体优势深入判别。

1 相关研究

关于情报人员的个体胜任特征，自 D. C. McCelland 提出“冰山模型”后，对于情报人员胜任力的研究大量涌现 [4]。D. M. Moore 认为情报人员应该具备四大特征，分别为能力、特质、知识、技能 [5]。C. H. David 认为情报人员应该具有批判性思维、判断能力、创新能力、沟通交流能力 [6]。M. E. Muuro 等认为个人特质以及技能是情报人员的主要个体胜任特征 [7]。李国秋等运用文本分析及问卷验证的方式，构建了 7 个方面的情报人员胜任力 [8]。胡冉从情报人员工作特征角度出发，采用文本分析的方式归纳出 5 种情报人员的胜任能力 [9]。宋丁伟等根据文献总结以及调查，构建了企业情报人员的胜任力模型，该模型包含 16 项要素 [10]。耿骞等分析了公共图书馆馆员的胜任特征，认为此种类型的情报人员具有 6 种胜任特征 [11]。谢晓专对比中国与美国的情报人员胜任力能力，得到了 3 个方面素质 [12]。根据国内外相关研究成果可以看出：情报人员胜任特征可以划分为专业能力、通用素质、个体特征 3 类，不仅包含通用的胜任能力，而且也涉及特定的个体特征。

只是关注情报人员具备哪些胜任特征还不够，现实中还有两个研究问题值得关注：一方面，如何判别情报人员在哪些胜任特征上拥有个体优势；另一方面，如何根据个体优势判别结果，对情报人员胜任特征给出合理评价。王晓等采用主观归纳的方法研究了组织层面因素对个体胜任特征的影响 [13]。李晓松等构建综合能力指数来确定情报人员的个体优势特征 [14]。DEA 的方法强调单个主体投入产出之后的价值参数，其中 M. O. Igbinovia 等进行了有益探索 [15-17]。因为对情报人员胜任力的研究多属于人力资源管理范围，如研究其对组织绩效的影响等，忽视了基于个体优势特点的信息要素，所以情报人员胜任特征偏向于单个因素的描述验证，而忽视了综合的评价 [18]。以往的评价方法往往给出固定指标权重，存在因主观因素造成评价结果难以让被评价者接受的现象 [19-20]。因此，不仅需要解决情报人员自身的个体优势判别和基于识别结果评价个体胜任特征的问题，而且需要确定客观的评价方法，改变以往主观方式确定权重的做法，才能够在实际构建情报人员胜任力模型过程中满足组织情报工作的需要。

2 基于个体优势的情报人员胜任特征判别方法

假设被评价的情报人员胜任特征指标体系由 p 维向量指标 $x=(x_1,x_2,...,x_p)^\tau$ 构成，则胜任特征指标越大越好，n 个情报人员的胜任特征指标的组织价值主张 $\vec{x}=(\vec{x}_1,\vec{x}_2,...,\vec{x}_p)^\tau$，价值主张具体表现在指标的权重系数上，表明组织对评价指标的价值取向。而价值主张可以分为：①理想组织状态，即组织为了实现目标而追求的一种理想结果，如情报人员工作技能考核满分为 100 分，则组织期望所有情报人员个人都能够在这一项考核中得到满分；②实际组织状态，即为 $x^*=(x_1^*,x_2^*,...,x_p^*)^\tau$，是实际开展工作后的一种结果；③拓展实际状态，根据期望理论，往往希望能够在实际结果的基础上再提升

知识管理论坛，2017(4):289-295
DOI：10.13266/j.issn.2095-5472.2017.031

一些，正所谓“跳一跳，摘苹果”。本研究采用拓展实际状态，即为实际组织状态的 110%，表示为 110%x^*。基于个体优势的情报人员胜任特征判别模型就是在目标规划思想下与确定的组织价值主张结局距离最小为最好的构建原则而设计的。

2.1 个体优势判别模型的建立及评价

假设 $w_1,w_2,\dots,w_p$ 是情报人员胜任特征的权重系数，采用此重要程度对应的 2- 范数意义下的实际状态与拓展实际状态的距离作为胜任特征评价模型：

$$d_w(x,x^*)=\left[\sum_{i=1}^{p} w_i^q (x^*-x_i)^q\right]^{1/q} \quad \text{模型（1）}$$

通过模型（1）可知，$d_w(x,x^*)$ 测量的距离值越小，表明情报人员胜任特征越好，与理想状态越接近，反之与理想状态越远。

在模型（1）中的权重系数 w_i 是一致的，不会因为情报人员的不同而不同，因而无法显现被评价的情报人员的个体优势的特点。故需要在考虑不同情报人员的个体优势特点的基础上，确定评价模型的权重系数，对应的被评价情报人员 j 的胜任特征评价模型为：

$$\min_{w} d_w(x,x^*)=\left[\sum_{i=1}^{p} w_i^2 (x^*-x_i)^2\right]^{1/2}$$

$$sub.to:\sum_{i=1}^{p} w_i =1, w_i\geq 0 \quad \text{模型（2）}$$

$$i=1,2,\dots,p,\ j=1,2,\dots,n$$

模型（2）的比较优势特点主要体现在对被评价的情报人员 j 的胜任特征而言，权重系数 $w^*(j)$ 是按照最有利于被评价的情报人员 j 的角度来确定的。故而不同情报人员胜任特征的权重系数不同，能够体现对情报人员 j 的胜任特征的比较过程。模型（2）的最优解 $w^*(j)$ 通过所有参加评选的情报人员的胜任特征数据计算得来，故确定的个体优势特点的权重系数具有客观性。

如果优化模型（2）存在严格大于 0 的最优解 $w^*(j)$，使得$d_{w^*(j)}(x,x^*)=\min_{i\in D} d_{w^*(j)}(x,x^*)$，则认为被评价的情报人员 j 的胜任特征是有效的。

采用 Lagrange 乘子法，情报人员胜任特征评价模型（2）可以按照模型（3）进行求解。

$$w^*(j)=\frac{1}{(x_i^*-x_{ij})^2\times\sum_{i=1}^{p}\frac{1}{(x_i^*-x_{ij})^2}} \quad \text{模型（3）}$$

$$i=1,2,\dots,p$$

从模型（3）中求得模型（2）的最优解 $w^*(j)$，那么从情报人员 j 的角度对 n 个情报人员的胜任特征分别进行评价。模型如下：

$$d_{w^*(j)}(x_t,x^*)=\left[\sum_{i=1}^{p} w_i^*(j)^2(x_i^*-x_{ti})^2\right]^{1/2} \quad \text{模型（4）}$$

$$t=1,2,\dots,n$$

计算求得的模型（4）值按照升序的原则进行排列，那么模型（4）的值越小越好。

根据“80/20 效率法则”，对排序的结果做出如下的约定：对于模型（4）求解的结果进行排序之后，若被评价的情报人员胜任特征处于前 10%，则认为该情报人员的胜任特征在参评的人员当中具有显著比较优势的特点；若处于前 30%，则认为该情报人员的胜任特征在参评的人员当中具有一定比较优势的特点；否则，则认为该情报人员的胜任特征在参评的人员当中比较优势不明显。

2.2 基于个体优势判别的民主评价

模型（4）的结果显示了分别从每个情报人员的角度，对 n 个参评的情报人员的胜任特征进行评价的结果，与此同时，情报人员还可以关注在参评的人员当中自己处于什么样的地位，哪些情报人员的胜任特征比自己高，具体高的方面在哪里。现有的评价方法如专家意见法、同行评议法等因为存在人为主观因素以及计算权重方法的复杂性导致排名顺序多变，缺乏公认的民主排序，从而会引起混乱。

从情报人员个体优势的特点出发，给出一种计算情报人员胜任特征的民主评价方法，既参考了情报人员个体对全部参评情报人员的评价结果，又综合所有参评情报人员的评价信息。

$$\frac{1}{n}\sum_{j=1}^{n} d_{w^*(j)}(x_t, x^*) = \frac{1}{n}\sum_{j=1}^{n}\left[\sum_{i=1}^{p} w_i^*(j)^2 (x_i^* - x_{ti})^2\right]^{1/2}$$

$t = 1, 2, \ldots, n$

模型（5）

将计算求得的模型（5）的值按照升序原则进行排列，模型（5）的值越小越好。

以上基于个体优势的情报人员胜任特征评价方法，最大的优点在于其能够根据组织评选委员会的评价信息确定价值参数（权重系数），克服了人为主观赋予权重的弊端，被评价者心理上更容易接受。

3 情报人员个体优势判别的实证研究

3.1 样本选择和情报人员胜任特征评价指标

由于情报人员广泛分布在大学、企业、科研机构、政府部门、事业单位等地，所以需要对其中的一部分人员进行研究。其中企业情报人员不仅需要对外搜集信息情报，而且对内提供决策参考资料，从职业角度体现了情报人员个体优势的发挥。所以从操作性和实践性角度出发，选取企业中的情报人员作为研究样本。

DP 企业是一家物流供应链企业，在同行业被称为物流界的“黄浦军校”。2013 年成立战略策划部，主要职责是对竞争对手的战略、产品、市场等信息进行搜集、分析，并向高层提供决策、投资等建议。随后，DP 企业于 2015 年开展仓储与供应链业务，推广加盟合伙人，故选取 DP 企业 10 名情报人员作为研究的样本。

在情报人员胜任特征指标体系的确定上，本研究借鉴已有文献 [8] 所确定的职业情报人员胜任特征指标，包含 7 个维度指标，如表 1 所示：

表 1 情报人员胜任特征评价指标体系

目标	指标维度	要素
情报人员胜任特征	态度和价值观 X_1	个人品德、主动积极、责任心
	专业知识和技能 X_2	信息资源管理知识和技能、商业知识等
	人际技能 X_3	沟通、合作以及人际理解能力
	分析解读和解决能力 X_4	学习能力、分析研究能力、解决能力等
	执行能力 X_5	注重细节、时间管理等
	领导能力 X_6	判断决策、战略规划等
	调整和适应能力 X_7	应变能力、抗压能力等

3.2 数据来源说明

评选委员会由高校专家以及企业内部主管构成，按照构建的指标体系，从 7 个维度指标涉及的主要内容进行考核问卷设计。采用评价中心技术，取得 10 名情报人员（采用 A － J 编号）的胜任特征数据，具体打分情况平均值如表 2 所示：

表 2 10 名情报人员的评分平均值汇总

人员	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7
A	5.12	5.05	4.99	4.88	5.13	4.39	4.94
B	3.93	4.96	4.96	4.92	4.68	4.70	3.69
C	5.22	5.13	5.26	5.77	4.92	4.72	5.75
D	5.22	5.13	5.09	4.94	5.20	5.66	5.21
E	5.64	5.68	5.39	5.73	5.54	4.36	4.87
F	5.14	4.96	5.16	5.35	5.06	4.75	4.47
G	5.22	4.93	5.28	4.87	5.01	4.44	4.73
H	5.09	4.92	4.92	5.18	5.13	4.86	4.46
I	4.36	4.87	5.13	4.10	4.62	3.69	3.69
J	4.87	4.87	5.13	4.87	4.94	4.79	5.13

知识管理论坛，2017(4):289-295
DOI：10.13266/j.issn.2095-5472.2017.031

3.3 数据处理

由于表 2 评分平均值数据均小于 6，所以不需要进行无量纲的数据处理。为数据操作方便，对其进行标准化之后，运用 Matlab 软件，采用模型（3）计算 10 名情报人员胜任特征的个体优势价值参数（权重系数），计算结果如表 3 所示：

表 3 10 名情报人员的价值参数（权重系数）

人员	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7
A	0.17	0.14	0.21	0.10	0.21	0.06	0.11
B	0.06	0.18	0.29	0.15	0.14	0.13	0.04
C	0.09	0.07	0.18	0.28	0.06	0.04	0.28
D	0.12	0.09	0.15	0.06	0.14	0.35	0.09
E	0.20	0.20	0.20	0.17	0.20	0.02	0.03
F	0.15	0.11	0.27	0.18	0.16	0.08	0.05
G	0.18	0.10	0.37	0.08	0.14	0.05	0.07
H	0.16	0.12	0.18	0.16	0.21	0.11	0.06
I	0.09	0.17	0.45	0.06	0.14	0.05	0.05
J	0.11	0.11	0.29	0.10	0.15	0.10	0.15

根据模型（4）计算 10 名情报人员个体比较优势，根据计算的个体优势数据，对其进行个体比较优势排名，结果如表 4 所示：

表 4 10 名情报人员个体比较优势排名结果

排序	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	E	E	●	●	●	E	E	E	E	E
2	C	C	E	H	C	C	C	C	C	C
3	D	D	D	C	D	■	■	D	G	D
4	G	F	J	J	F	D	D	F	F	G
5	F	G	A	F	G	G	F	▼	D	▼
6	▼	J	F	E	H	H	G	G	J	F
7	H	H	G	G	A	A	A	A	A	A
8	J	Q	H	B	J	J	H	J	▼	H
9	I	▼	B	A	B	B	I	B	H	B
10	B	I	I	I	I	I	B	I	B	I

注：“●”“■”“q”为从情报人员最有利的角度得到的比较优势排名结果，其中●代表明显优势，■代表一般优势，q 代表缺乏优势

整理表 4 的结果，可以从“明显优势”“一般优势”“缺乏优势”进行 3 类划分，具体情况如表 5 所示：

表 5 10 名情报人员胜任特征个体优势分类情况

优势类型	集合
明显优势	C、D、E
一般优势	F、G
缺乏优势	A、B、H、I、J

根据模型（5），对数据进行计算，可以得到 10 名情报人员个体优势民主排名评价结果，如表 6 所示。

3.4 结果讨论

（1）根据表 3 可知，不同情报人员对应评价标准的价值参数能够显现其胜任特征的个体优势，参数值越大，代表其在这个胜任特征上越明显，越是能够获得评选委员会的发现与共

识。以情报人员 E 为例，其胜任特征的个体优势价值参数为 w=（0.20,0.20,0.20,0.17,0.20,0.02,0.03），表明其在态度和价值观、专业知识和技能方面均超过其他情报人员。

表 6 10 名情报人员个体优势民主排名评价结果

人员	1/10∑di	排名	人员	1/10∑di	排名
A	0.092	8	F	0.085	4
B	0.116	9	G	0.088	5
C	0.071	2	H	0.091	7
D	0.075	3	I	0.125	10
E	0.063	1	J	0.089	6

（2）根据表 4 和表 5 可知，对 10 名情报人员胜任特征个体优势划分 “明显优势” “一般优势”和“缺乏优势”3 种模式。具有“明显优势”的情报人员，如 C、D、E，企业可以首选聘任，对突出的情报人员进行资源以及选拔上支持，促进其胜任能力进一步提升；针对“一般优势”的情报人员，如 F、G，是通过基于个体优势的情报人员胜任特征评价方法确定的标杆情报人员，企业可以鼓励并支持学习优秀情报人员的胜任能力，如情报人员 F，可以学习 E 和 C，这样 F 心理上更容易接受评价结果；针对“缺乏优势”的情报人员，如 A、B、H、I、J，表明其胜任特征与其他情报人员相比特征不明显，企业可以倡导学习“明显优势”的情报人员，制定针对性培训计划提升胜任能力。

（3）根据表 6 可知，10 名情报人员胜任特征的个体优势民主排名顺序为：E、C、D、F、G、J、H、A、B、I。可以看出，不管采用哪种方式进行情报人员胜任特征评比，胜任特征明显的、表现优秀的情报人员往往排名靠前，如情报人员 E 是在这 10 位情报人员当中共同认可的胜任特征表现优秀者；而胜任特征不明显、表现平平的情报人员往往排名靠后，如情报人员 I 在这 10 名情报人员当中是共同认可的胜任特征表现最差者。

4 结语

情报人员作为情报工作的组成部分，是情报工作开展的重要保障。按照目标规划思想，本研究构建了一种基于个体优势判别情报人员胜任特征的评价方法，此方法的优点在于站在被评价情报人员的胜任特征个体优势的立场，规避了“大一统”的评价模式带来的“一刀切”和武断结果，突出了被评价情报人员的个性化胜任特征，并在此基础上确定情报人员的民主排名。按照本研究确定的评价方法，选取 DP 企业 10 名情报人员作为研究样本进行了实例验证并分析相应结果，不仅验证了该方法的科学性及有效性，而且获得的情报人员胜任特征的价值参数、民主评价结果以及比较优势排名结果，可为情报人员胜任特征改善提供参考。

此外，需要指出的是，在其他组织情报人员胜任特征判别过程中，其胜任特征评价会因为胜任特征指标以及组织价值主张不同而设定与上文不同的评价标准。以上结果讨论内容是依托本研究中基于个体优势的情报人员胜任特征评价指标体系而得来的。如果被评价对象、判别目标、评价指标体系发生改变，那么得到的结果也会发生改变，但是本研究所提供的判别方法同样适用。

参考文献：

[1] MOORE D T, KRIZAN L, MOORE E J. Evaluating intelligence: a competency based model [J]. International journal of intelligence & counterintelligence, 2005, 18(2): 204-220.

[2] 唐晓波，魏巍．工程化视角下的情报工作方法论研究：理论模型的构建 [J]. 图书情报工作，2016, 60(7):5-10.

[3] 赵琨．图书馆人力资源培训存在的问题及对策 [J]. 图书馆论坛，2015(10): 68-73.

[4] MCCLELLAND D C. Identifying competencies with behavioral event interviews[J]. Psychological science, 1998, 9(5): 331-339.

[5] MOORE D M. Creating intelligence: evidence and inference in the analysis process [D]. Washington DC: Joint Military Intelligence College, 2002.

[6] DAVID C H. The art and science of intelligence

知识管理论坛，2017(4):289–295
DOI：10.13266/j.issn.2095–5472.2017.031

analysis[J]. Policing & society, 2013, 23(2): 279-281.
[7] MUURO M E, OBOKO R, WAGACHA W P. Evaluation of intelligent grouping based on learners' collaboration competence level in online collaborative learning environment[J]. International review of research in open & distributed learning, 2016, 17(2): 40-64.
[8] 李国秋 , 齐丹莉 . 基于实证的情报职业胜任力模型构建及验证 [J]. 情报理论与实践 , 2013, 36(12): 49-53.
[9] 胡冉 . 组织竞争情报人员通用胜任力评价指标体系的构建 [J]. 图书馆学研究 , 2014(3): 97-100.
[10] 宋丁伟 , 宋新平 , 刘桂锋 , 等 . 企业情报人员胜任力模型的构建与实证研究 [J]. 图书馆学研究 , 2014(8): 97-100.
[11] 耿骞 , 毛妮娜 , 王凤暄 , 等 . 公共图书馆馆员胜任力模型构建研究 [J]. 图书情报工作 , 2016, 60(7): 25-33.
[12] 谢晓专 . 情报分析师职业胜任力通用标准比较研究 [J]. 情报杂志 , 2017, 36(2): 25-32.
[13] 王晓 , 李纲 . 竞争情报人员绩效影响因素分析 [J]. 情报科学 , 2016, 34(9): 55-60.
[14] 李晓松 , 吕彬 . 科技情报人员成长过程模型研究 [J]. 情报理论与实践 , 2015,38(1):23-26.
[15] IGBINOVIA M O, POPOOLA S O. Organizational culture and emotional intelligence as predictors of job performance among library personnel in academic libraries in edo state, nigeria[J]. Journal of information science theory and practice, 2016, 4(2): 34-52.
[16] 冯晓辉 , 胡鸣怡 , 康春梅 . 国防科技情报人员的业务素质探讨和测试 [J]. 情报理论与实践 , 2014, 37(1): 13-16.
[17] PARRILLI M D, HERAS H A. STI and DUI innovation modes: scientific-technological and context-specific nuances[J]. Research policy, 2016, 45(4): 747-756.
[18] JIANG H, ZHAO S, LI Z, et al. Interaction between technology standardization and technology development: a coupling effect study[J]. Information technology and management, 2016, 17(3): 229-243.
[19] PETERSEN R, BRAKOULIAS V, LANGDON R. An experimental investigation of mentalization ability in borderline personality disorder[J]. Comprehensive psychiatry, 2016, 64(1): 12-21.
[20] CAUBERGHE V. Development and validation of an instrument for measuring individual motives for playing digital games[J]. Media psychology, 2016, 19(1): 1-25.

作者贡献说明：
杨　锴：拟定框架，调研，采集、处理与分析数据，撰写与修改论文；
赵希男：确定论文的研究方向及研究思路，负责调研中专家采访。

Evaluation on Competency Characteristics of Intelligence Personnel Based on Individual Advantages

Yang Kai Zhao Xi'nan
School of Business Administration, Northeastern University, Shenyang 110167

Abstract: [Purpose/significance] The complementarity of intelligence personnel is the necessary condition for the development of intelligence work. The individual advantage of judging the characteristics of competence is the important foundation to promote the efficiency of intelligence personnel. **[Method/process]** According to the goal, ideas were planned. The value parameter was determined from the most favorable perspective of the evaluated intelligence personnel. The individual superiority discriminant model and the democratic discriminant model of the intelligence personnel competency were put forward, and the model solution was given. **[Result/conclusion]** With 10 intelligence officers chosen as the research samples, the results of the calculation are used to verify the validity and productivity of the model, and provide references for evaluating the competency characteristics of intelligence personnel.

Keywords: intelligence personnel　competency characteristics　individual advantages　advantage evaluation